

TRIBUNALE CIVILE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO

Il Giudice,
all' esito della discussione orale, letti gli atti del procedimento n.14658/2014, sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza dell'8.7.2014,

OSSERVA

Con ricorso *ex art. 28 Statuto*, l'associazione sindacale [REDACTED] premetteva: che la Banca, con lettera del 28 gennaio 2014 trasmessa all'Organo di Coordinamento delle RSA [REDACTED] (e non invece alle singole RSA), formulava l'invito ad un incontro sindacale del 30 gennaio 2014 per discutere dell'adozione di sistemi di videosorveglianza; che per garantire l'incolumità del personale della Banca in occasione di rapine, sarebbe stato necessario potenziare i servizi di piantonamento armato e non, invece, ricorrere ai sistemi di videosorveglianza; che, in ogni caso, agli Organi di Coordinamento delle RSA non sarebbero mai state trasferite o delegate le competenze delle RSA; che l'accordo in materia di libertà sindacale del 7 luglio 2010 avrebbe sì previsto la possibilità di costituire un organo di coordinamento che accorpi le funzioni delle RSA territoriali, ma nondimeno resterebbero ferme le "agibilità sindacali" previste per legge a favore delle RSA; che la possibilità per l'azienda di dotarsi di sistemi di videosorveglianza richiederebbe, ai sensi dell'art. 4 Stat. Lav., l'accordo con le RSA o, in caso di mancato accordo, l'autorizzazione da parte della Direzione Provinciale del Lavoro; che nell'incontro del 30 gennaio 2014 veniva siglato un accordo sindacale per l'introduzione, presso alcune filiali, di impianti di videosorveglianza, accordo sottoscritto, per parte sindacale, dagli Organi di Coordinamento delle RSA aziendali delle sigle sindacali ad eccezione della [REDACTED] restata in disaccordo sulla strategia in materia di sicurezza; che gli Organi di Coordinamento delle RSA non sarebbero legittimati, nemmeno ai sensi dell'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, a sottoscrivere accordi *ex art. 4 Stat. Lav.*; che, pertanto, l'azienda avrebbe dovuto concordare le innovazioni in materia di videosorveglianza solo con le RSA o, al più, con tutti i lavoratori delle filiali di riferimento; che l'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138 prescriverebbe che, in assenza di RSA, gli accordi sulla videosorveglianza sarebbero di competenza delle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano territoriale o nazionale;



che, pertanto, posto che presso alcune filiali campane non esistono RSA, la Banca avrebbe dovuto interloquire con le organizzazioni sindacali nazionali o territoriali;

che l'accordo del 30 gennaio 2014 prevede che, dopo l'installazione degli impianti di videosorveglianza, possano avvenire controlli da parte dei segretari dell'Organo di Coordinamento, ma nessuna informazione sarebbe stata trasmessa né alla RSA [REDACTED] di Napoli né all'organo di coordinamento della stessa RSA [REDACTED], né alla [REDACTED] nazionale e locale;

che la denunciata condotta antisindacale non sarebbe esclusa da una eventuale interpretazione errata della norma applicabile o dalla buona fede datoriale;

che la pretesa condotta antisindacale sarebbe attuale perché l'azienda sarebbe intenzionata a reiterare la condotta tesa a sottrarsi al confronto con le RSA della [REDACTED].

Rassegnava, quindi, le seguenti conclusioni:

“ accertare e dichiarare antisindacali, discriminatori e contra legem i comportamenti aziendali come innanzi descritti e posti in essere dalla convenuta con riferimento al verbale di accordo del 30.1.2014 e con il mancato coinvolgimento della RSA della [REDACTED] e della Organizzazione Territoriale della stessa [REDACTED] e anche del suo Organo di Coordinamento delle RSA ai sensi dell'art. 6 dello stesso accordo e di oggettiva negazione della legittimazione delle RSA costituite nella unità produttiva di Napoli quale unica destinataria della norma a poter stipulare accordi in materia di videosorveglianza e del diritto della ricorrente organizzazione territoriale a poter stipulare nella stessa materia accordi per le filiali nelle quali non sono costituite RSA ed infine; per l'effetto ordinare alla società convenuta l'immediata rimozione degli effetti di tale comportamento dichiarando nullo il detto accordo del 30.1.2014 ordinando la rimozione dei sistemi di videosorveglianza illegittimamente installati ed ordinando alla convenuta di convocare ai fini di quanto previsto dall'art. 4 della legge 300/70 e dell'art. 8, comma 1, del DL 138/2011 convertito dalla legge 148/2011 rispettivamente le RSA territorialmente aziendali competenti ed in loro assenza le organizzazioni territoriali e/o nazionali delle Associazioni Sindacali di cui allo stesso art. 8 e di astenersi per il futuro dal negare ulteriormente il detto diritto; ordinare la pubblicazione dell'emittendo provvedimento su quotidiani a carattere nazionale al fine del reintegro d'immagine e la sua affissione nella bacheca sindacale aziendale e nei locali aziendali per rendere edotti gli stessi lavoratori dell'azienda del diritto riconosciuto alla [REDACTED] ed alle sue RSA; emettere ogni altro provvedimento in relazione agli illeciti penalmente ed amministrativamente rilevanti posti in essere”. Il tutto con vittoria di spese.



Si costituiva Banca Popolare di Ancona S.p.A. che, sulla base di articolate argomentazioni in fatto ed in diritto, resisteva all'avversa pretesa di cui chiedeva il rigetto.

In via preliminare, va respinta l'eccezione di carenza di legittimazione attiva dell'organismo sindacale ricorrente.

Agisce in giudizio la [redacted] - [redacted] Regione Campania e Comprensorio di Napoli [redacted] in persona del Segretario Generale, [redacted] Assunta Esposito.

Lo Statuto (in atti, cfr. art 11) conferisce espressamente rappresentanza sostanziale e processuale della [redacted] territoriale (provinciale o comprensoriale) al Segretario/a Generale.

Ne deriva che il soggetto costituito, in qualità di Segretario regionale e del Comprensorio di Napoli, rappresenta legittimamente l'articolazione locale del sindacato ricorrente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 St.

Nel merito, la questione al vaglio del Tribunale ricade nella ipotesi prevista dal secondo comma dell'art. 4 della legge 300/1970, concernendo l'adozione di impianti di videosorveglianza, potenzialmente idonei a controllare a distanza l'attività dei lavoratori.

Ciò che il sindacato lamenta è l'inosservanza della stretta procedura esecutiva stabilita dal secondo comma dell'art. 4 che assume non suscettibile di variabilità e sconfinamenti.

In particolare, la detta norma autorizza l'installazione degli impianti audiovisivi " *soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna*", demandando, in difetto di accordo, all'Ispettorato del Lavoro l'individuazione delle modalità per l'uso di tali impianti.

Nella fattispecie, l'intesa del gennaio 2014 è stata trattata dall'Organo di Coordinamento delle rsa della sigla attrice e l'accordo non sottoscritto; all'esito, l'azienda convenuta ha provveduto all'installazione degli impianti nelle unità produttive di Napoli e Provincia.

Assume l'antisindacalità della condotta e richiama, a fondamento della operata ricostruzione, la pronuncia della Suprema Corte del 16.9.1997 n.9211 che, recependo le chiare indicazioni del legislatore, ha espressamente escluso, in ragione della tassatività dei soggetti indicati nell' art. 4, secondo comma, che l'assenso possa essere manifestato da organismi sindacali diversi da quelli indicati dalla norma stessa.

Il riferimento contenuto nella decisione è proprio agli organi di Coordinamento.



*

Osserva il Tribunale che è pacifica la partecipazione, all'accordo in questa sede impugnato, dell'organo di coordinamento della sigla agente nonché della rsa dell'unità produttiva di Napoli.

E' altresì indiscusso tra le parti che l'intesa sia stata raggiunta con la sottoscrizione di tutte le sigle sindacali presenti in azienda, rappresentanti l'82% dei lavoratori, con la sola eccezione della sigla sindacale oggi ricorrente.

In fatto, la Banca convenuta ha dedotto di aver instaurato, fin dall'autunno scorso, una trattativa con le associazioni sindacali presenti in azienda al fine di stipulare l'accordo ai sensi dell'art. 4 Stat. Lav.

In particolare, il 3 ottobre 2013, si svolgeva, presso la sede di [REDACTED] della Banca, un incontro sindacale finalizzato alla stipulazione di una intesa sulla videosorveglianza. A tale incontro partecipavano sia gli Organi di Coordinamento delle RSA, che le RSA delle organizzazioni sindacali aziendali.

Per la [REDACTED], erano presenti i signori [REDACTED] (indicato come Componente dell'Organo di Coordinamento e Sostituto del Coordinatore dello stesso Organo), [REDACTED] (Segretario RSA di Napoli), [REDACTED] (Segretario dell'Organo di Coordinamento) e [REDACTED] (delegato sindacale).

Per quanto più di maggior rilievo ai fini di causa, il 28 gennaio 2014 la Banca convocava nuovamente le associazioni sindacali per la stipula dell'accordo. La convocazione era inviata all'Organo di Coordinamento delle RSA della [REDACTED] – così come delle altre sigle sindacali – in qualità di organismo sindacale aziendale.

All'incontro del 30 gennaio 2014 erano presenti, per la [REDACTED] i sigg. [REDACTED].

Lo stesso 30 gennaio 2014 veniva quindi sottoscritto l'accordo sindacale sulla videosorveglianza, siglato dagli Organi di Coordinamento delle RSA.

Le parti davano atto che il verbale veniva "sottoscritto con gli Organi di Coordinamento ai sensi dell'art. 8, commi 1 e 2, del D.L. 13/8/2011, n. 138, convertito nella legge 14/9/2011, n. 148".

L'accordo era peraltro siglato da tutte le rsa presenti, ad eccezione ovviamente della [REDACTED] e di altra sigla che non aveva rappresentanze sindacali aziendali.

La [REDACTED] non aderiva all'intesa e motivava il dissenso esclusivamente sulla base della mancata condivisione della scelta di installare gli impianti di videosorveglianza in luogo del potenziamento della vigilanza armata.



Con volantino inviato ai lavoratori della Banca il 6 febbraio 2014, il sindacato ribadiva la propria posizione, sostenendo che la videosorveglianza sarebbe stata eccessivamente invasiva per i dipendenti e non funzionale allo scopo dichiarato.

In applicazione dell'accordo sindacale *de quo*, [REDACTED] ha provveduto ad installare le videocamere presso 9 delle 12 filiali di Napoli e presso le filiali di Boscoreale, Torre del Greco e San Giuseppe Vesuviano.

Assume di affiancare le nuove misure di sicurezza al servizio di sorveglianza c.d. dinamico già svolto mediante guardie giurate.

*

Il punto controverso tra le parti e decisivo ai fini di lite è la legittimazione degli Organi di Coordinamento delle RSA a trattare e disciplinare gli accordi sulla videosorveglianza.

Rientra, evidentemente, nelle prerogative di parte datoriale stabilire le modalità più funzionali alla sicurezza dei lavoratori e del patrimonio aziendale.

Ciò premesso, la questione dibattuta è rilevante ai fini di causa, in quanto, se in relazione all'unità produttiva di Napoli, vi è stata comunque la partecipazione della relativa rsa, per le filiali di Boscoreale, Torre del Greco e San Giuseppe Vesuviano, non è costituita una rappresentanza sindacale aziendale.

Il sindacato ricorrente assume, pertanto, che, in relazione alle predette unità, sarebbe stata necessaria la partecipazione dell'organismo provinciale, ai sensi dell'art. 8 DL 138/2011 richiamato nell'accordo stesso.

*

Come noto, gli Organi di Coordinamento delle RSA sono organismi sindacali previsti dall'art. 19 dello Statuto e, nel settore in oggetto, in ultimo, dall'Accordo in materia di libertà sindacale sottoscritto, il 7 luglio 2010, dall'ABI e dalle organizzazioni sindacali (compresa la [REDACTED]).

L'art. 19, comma 2, dello Statuto dei lavoratori stabilisce infatti che : “ *Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento* ”.

Con norma contrattuale, è riprodotta la previsione legale.

L'art. 15, comma 2, dell'accordo 7.7.2010 stabilisce, infatti :

“ *2. Ove nell'ambito di un'impresa risultino costituite, ai sensi del precedente comma, più rappresentanze sindacali aziendali appartenenti ad una medesima organizzazione sindacale, le rappresentanze stesse possono istituire un proprio organo di coordinamento* ”.



Le disposizioni istitutive non sono tuttavia risolutive della controversia, in quanto, dalle stesse, non è dato evincere l'attribuzione del potere qui in discussione.

Secondo la tesi della banca, la previsione di un organo di coordinamento delle varie RSA presenti in azienda è finalizzato all'individuazione di un interlocutore sindacale unico in particolare per questioni e materie che non coinvolgono una singola unità produttiva ma più realtà aziendali, così da raggiungere intese a livello territoriale in modo uniforme e non frammentario.

Si replica tuttavia che, se tale può essere - e così non è secondo il sindacato - la *ratio*, la scelta legislativa è altrettanto chiara nell'individuare come interlocutore sindacale, per la materia in oggetto, esclusivamente le rappresentanze sindacali aziendali e non altri soggetti rappresentativi.

Osserva il Tribunale che la risoluzione della lite non può prescindere dal mutato quadro normativo di riferimento.

L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138 testualmente stabilisce:

Art. 8 (-Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità)

“ 1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda possono realizzare specifiche intese finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione incluse quelle relative: a) **agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;** b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno



2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori”.

Secondo l'interpretazione offerta da parte attrice la norma è innovativa solo per aver codificato il principio della vincolatività degli accordi in base al criterio della maggioranza.

Parte convenuta, invece, attribuisce una portata decisamente più innovativa alla normativa in questione per aver individuato, nell'ambito della contrattazione collettiva “di prossimità” ed in relazione alle materie ad essa delegate, un nuovo interlocutore sindacale nelle **“rappresentanze sindacali operanti in azienda”**; figura quest'ultima non necessariamente coincidente con le rappresentanze sindacali aziendali.

Per l'individuazione del soggetto deputato a trattare la materia in esame, occorrerebbe, pertanto, fare riferimento al c.c.n.l. credito del 19 gennaio 2012, sottoscritto anche dalla ██████████.

Nello specifico, la disciplina contrattuale prevede (all'art. 6) due livelli di contrattazione e stabilisce che i contratti collettivi di secondo livello sono stipulati dagli organismi sindacali di cui all'accordo del 7.7.2010.

(ART 6

“1. (Omissis)

- un secondo livello di contrattazione con il contratto aziendale o di gruppo, alle condizioni convenute tra le Parti, per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo o dalla legge, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal presente contratto.

2. I contratti collettivi aziendali o di gruppo, stipulati con gli organismi sindacali di cui all'accordo 7 luglio 2010, possono in particolare prevedere norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali o di gruppo possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal ccnl di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro”.)

Dal complessivo tenore delle disposizioni fin qui esaminate deriverebbe che :

- i contratti collettivi aziendali o di gruppo disciplinano le materie delegate dalla legge e quindi anche quelle delegate dal D.L. 2011 n. 138;



- che i predetti contratti vengono stipulati con gli organismi sindacali di cui all'accordo 7 luglio 2010;
- che gli organismi di cui all'accordo 7 luglio 2010 sono anche gli organi di coordinamento, espressamente previsti dall'art. 15;

Conferma della ricostruzione operata si trarrebbe, secondo la prospettazione della banca convenuta, altresì dall'art. 26 del CCNL che, nel fornire la nozione di unità produttiva e degli organismi sindacali aziendali, ai fini del contratto, espressamente stabilisce:

*“Ai fini dell'applicazione del presente contratto, per unità produttive si intendono quelle previste dall'art. 24 dell'Accordo 7 luglio 2010 sulle libertà sindacali; **per organismi sindacali aziendali si intendono gli organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali facenti capo alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le rappresentanze sindacali aziendali della/e unità produttiva/e interessata/e di cui all'Accordo 7 luglio 2010. Si fa salvo quanto sarà concordato nell'ambito delle intese da definire in tema di rappresentanze sindacali unitarie.**”*

Giudica il Tribunale corretta l'interpretazione evolutiva proposta da parte convenuta che rende, all'evidenza, non più attuale il principio di diritto stabilito dalla Corte Suprema.

Essa trova conferma, in primo luogo, nell'accordo del 15 aprile 2014 sull'applicazione del Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali, che, sottoscritto anche dalla ██████████, in relazione al profilo che occupa, stabilisce nei termini che seguono:

- *il presente Accordo quadro definisce lo “ schema generale di accordo” da utilizzare per la stipulazione di intese ex art 4, comma 2, l.n.300 del 1970 in specifica attuazione del Provvedimento in oggetto;*
- *Ai sensi delle vigenti discipline legislative, ed in particolare della facoltà riconosciuta nell'ambito della contrattazione di secondo livello per la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, con riferimento, tra l'altro, alla introduzione di nuove tecnologie “ i predetti accordi possono essere stipulati con gli organismi aziendali di cui all'art. 24 del ccnl 19 gennaio 2012 o, se condiviso tra le parti, con la delegazione di gruppo di cui all'art.25 dell'Accordo in materia di libertà sindacali del 7 luglio 2010, considerata la necessaria uniformità ed il carattere eccezionale degli adempimenti connessi all'attuazione del Provvedimento del Garante”.*



Con norma evidentemente ricognitiva e non innovativa (“ *Ai sensi delle vigenti discipline legislative*”) le parti collettive – e la stessa ██████████ – hanno riconosciuto che gli accordi sindacali ai sensi dell’art. 4 Stat. Lav. sono legittimamente stipulati dagli organismi sindacali aziendali di cui all’art. 24 del c.c.n.l. 19 gennaio 2012, ovvero “gli organi di coordinamento delle rappresentanze aziendali facenti capo alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le rappresentanze sindacali aziendali della/e unità produttiva interessata/e di cui all’Accordo 7 luglio 2010”.

Che tale fosse l’interpretazione condivisa dalle parti si ricava altresì, ai sensi dell’art. 1362 cc, dal comportamento complessivo posteriore alla conclusione del CCNL credito del 2012, avendo la sigla ricorrente sottoscritto, per il tramite degli organi di coordinamento delle proprie RSA, altri accordi di secondo livello in materia di innovazioni tecnologiche e segnatamente:

- l’accordo sindacale in materia di videosorveglianza stipulato il 2 febbraio 2012 fra Banca Popolare di Bari e dagli Organi di Coordinamento di DIRCREDITO FD, FIBA CISL, ██████████ SINFUB e UILCA (cfr doc. 10 in prod. parte resistente) nel quale si dà atto, al punto 6, che “*il presente accordo, sottoscritto ai sensi dell’art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni in L. 14 settembre 2011, n. 148, sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali, opera in deroga all’art. 4 della legge 300/70 relativamente alla parte in cui prevede che gli impianti audiovisivi “possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l’Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità di uso di tali impianti*”;
- l’accordo sindacale in materia di videosorveglianza e sistemi di sicurezza stipulato l’8 gennaio 2014 fra Banca Sella S.p.A. e gli Organi di Coordinamento delle RSA di FABI, FIBA-CISL, ██████████ e UILCA (cfr. doc. 11 in prod. parte resistente) nel quale, all’art. 12, si dà atto che “*il presente accordo è valido per tutte le unità produttive e succursali di Banca Sella S.p.A. anche ove non presenti rappresentanze sindacali aziendali, essendo stato sottoscritto con gli Organi di Coordinamento delle rappresentanze sindacali di Banca Sella S.p.A., nonché ai sensi e per gli effetti dell’art. 6, comma II, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 19 gennaio 2012 e dell’art. 4 della Legge 300/70*”;
- l’accordo sindacale sulla videosorveglianza stipulato il 5 marzo 2014 fra BANCA POPOLARE COMMERCIO E INDUSTRIA (facente parte, come Banca Popolare di Ancona, del Gruppo UBI) e gli Organi di



Coordinamento di DIRCREDITO, FABI, FIBA CISL, UGL CRDITO, UILCA, FALCRI SILCEA e [REDACTED] (cfr. doc. 12 in prod. parte resistente) nel quale, nelle premesse, la stessa [REDACTED] ha dato atto che “*il presente verbale è sottoscritto con l’Organo di Coordinamento ai sensi dell’art. 8, commi 1 e 2, del D.L. 13/8/2011, n. 138, convertito in legge 14/9/2011, n. 148*”.

In ogni caso, l’interpretazione qui accolta appare coerente con il tenore complessivo della normativa che si ricava dall’art. 8 DL 138/2011.

Si vuole cioè evidenziare che proprio la previsione di vincolatività degli accordi, nelle materie espressamente individuate e quindi anche in materia di videosorveglianza, su base maggioritaria, in deroga alla lettera dell’art. 4 St., si coniuga agevolmente con la previsione di un interlocutore sindacale unitario e più rappresentativo, su base territoriale, rispetto alle singole rappresentanze sindacali aziendali, all’evidente fine di garantire una disciplina omogenea e non frammentaria in relazione a questioni che esulano la stretta realtà della singola unità produttiva.

In ultimo, con riferimento agli ulteriori profili di illegittimità dedotti, osserva il Tribunale che l’impegno di informazione, in quanto di origine contrattuale, ai sensi della clausola contenuta nell’art. 6 dell’accordo impugnato, risulta assunto nei soli confronti delle parti contraenti.

Ne deriva che, in difetto di un principio di parità di trattamento fra sindacati e di un generale obbligo di informazioni nei confronti del sindacato, al di fuori delle ipotesi legali o convenzionali tipiche, la doglianza, come proposta, è infondata.

Assorbenti i rilievi che precedono rispetto alle ulteriori questioni controverse in causa, il ricorso va integralmente rigettato.

La novità e problematicità delle questioni affrontate giustifica l’integrale compensazione delle spese di lite

P.Q.M.

rigetta il ricorso e compensa le spese di lite.

Si comunichi.

Così deciso, in Napoli, 22.7.2014

IL GIUDICE
dott.ssa Gabriella Marchese

